



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y el desempeño laboral de los
docentes de la Red N°.04 - Ventanilla, 2015**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Gilda Lozano Mozombite

ASESOR:

Mg. Nolberto Leyva Aguilar

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2016

Jurado calificador

Mg.

Presidente

Mg.

Secretario

Mg.

Vocal

Dedicatoria

A mi familia por su amor incondicional en especial a mi novio por su gran amor y por ser el motor de mi vida .A mis padres por brindarme su apoyo incondicional.

Agradecimientos

A Dios por acompañarme siempre y más aún en los grandes momentos de mi vida por darme la fortaleza y sabiduría necesaria, a mis profesores de la Universidad César Vallejo, por los conocimientos recibidos.

Declaración jurada

Yo, Gilda Lozano Mozombite, estudiante del Programa Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42413796 con la tesis titulada: “Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N.º 04- Ventanilla, 2015”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 19 de Diciembre del 2015.

Br. Gilda Lozano Mozombite
DNI: 42513796

Presentación

Señores miembros del jurado calificador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, dejamos a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado, Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N°.04 - Ventanilla, 2015 . Realizado para obtener el Grado de Magister en Educación, con Mención en Administración de la Educación.

La presente investigación que pongo a vuestra disposición tiene la finalidad determinar si existe relación entre, Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N° 04 - Ventanilla el cual espero sea un referente para otro investigador que conlleve a su posterior aprobación.

Así mismo en el presente trabajo, se estudia las dimensiones de la variable desempeño laboral: Cumplimiento de roles, trabajo en equipo y metas alcanzadas. Además se comunica la relación que posee esta variable con la cultura organizacional de los docentes de la red N°04 Ventanilla.

El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseo sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Los Olivos, 19 de Diciembre de 2015

Tabla de contenidos

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas	xi
Índice de Figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
 I. Introducción	 16
1.1. Antecedente	17
1.1.1 Antecedentes Internacionales	17
1.1.2 Antecedente Nacionales	21
1.2 Fundamentación científico humanista y Tecnológica	24
1.2.1 Variable Cultura Organizacional	24
1.2.2 Variable Desempeño Laboral	53
1.3 Justificación	69
1.4 Problema	70
1.4.1 Formulación del problema	72
1.4.2 Problemas específicos	72

	ix
1.5 Hipótesis	72
1.5.1 Hipótesis general	72
1.5.2 Hipótesis específicas	72
1.6 Objetivos	73
1.6.1 Objetivo General	73
1.6.2 Objetivos específicos	73
II. Marco metodológico	75
2.1. Variables	76
2.1.1. Definición Conceptual	76
2.2. Operacionalización de las variables	76
2.3. Metodología	77
2.4. Tipo de estudio	77
2.5. Diseño	78
2.6. Población, muestra y muestreo	79
2.6.1. Población	79
2.6.2. Muestra	80
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	82
2.7.1. Técnica	82
2.7.2. Instrumentos	82
2.8. Validez y confiabilidad de los instrumentos	84
2.9. Método de análisis de datos	85
III. Resultados	86
3.1. Descripción de los resultados	87

	x
3.2. Prueba de hipótesis	104
IV. Discusión	109
V. Conclusiones	114
VI. Recomendaciones	116
VII. Referencias bibliográficas	118
VIII. Apéndice	123

Apéndice A. Artículo científico

Apéndice B. Fichas técnicas

Apéndice C. Instrumentos de investigación

Apéndice D. Fichas de validación

Apéndice E. Fotos

Apéndice F. Base de datos

Apéndice G Matriz de consistencia

Apéndice H Otros

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Cultura organizacional	76
Tabla 2 Desempeño laboral	77
Tabla 3 Población de la Red N° 04, Ventanilla	80
Tabla 4 Muestra de las Instituciones Educativas	81
Tabla 5 Baremo de la variable cultura organizacional	83
Tabla 6 Baremo del desempeño laboral.	84
Tabla 7 Validación de juicio de expertos.	84
Tabla 8 Recursos estadísticos	85
Tabla 9 Resultados de la cultura organizacional	87
Tabla 10 Resultados innovación y aceptación de riesgo.	88
Tabla 11 Resultados atención a los detalles.	89
Tabla 12 Resultados orientación hacia los resultados.	90
Tabla 13 Resultados orientación hacia las persona.	91
Tabla 14 Resultados orientación hacia el equipo.	92
Tabla 15 Resultados de la agresividad.	93
Tabla 16 Resultados de la estabilidad.	94
Tabla 17 Resultados del desempeño laboral.	95
Tabla 18 Resultados de cumplimiento de roles.	96
Tabla 19 Resultados de trabajo en equipo.	97
Tabla 20 Resultados de metas alcanzadas.	98
Tabla 21 Resultados de cultura organizacional y el desempeño laboral.	99
Tabla 22. Resultados de cultura organizacional y el cumplimiento de roles.	101
Tabla 23 Resultados de cultura organizacional y el trabajo en equipo.	102

Tabla 24 Resultados de cultura organizacional y las metas alcanzadas.	103
Tabla 25 Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y el desempeño laboral.	105
Tabla 26. Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y el cumplimiento de roles.	106
Tabla 27. Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y el trabajo en equipo.	107
Tabla 28. Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y las metas alcanzadas.	108

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Cultura organizacional	87
Figura 2. Innovación y aceptación de riesgos.	88
Figura 3. Atención a los detalles	89
Figura 4. Orientación hacia los resultados	90
Figura 5. Orientación hacia las personas	91
Figura 6. Orientación hacia el equipo	92
Figura 7. Agresividad	93
Figura 8. Estabilidad	94
Figura 9. Desempeño laboral	95
Figura 10. Cumplimiento de roles.	96
Figura 11. Trabajo en equipo.	97
Figura 12. Metas alcanzadas.	98
Figura 13. Cultura organizacional y el desempeño laboral.	100
Figura 14. Cultura organizacional y el cumplimiento de roles.	101
Figura 15. Cultura organizacional y el trabajo en equipo.	102
Figura 16. Cultura organizacional y las metas alcanzadas.	104

Resumen

El propósito fue determinar relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N° 04- Ventanilla, 2015.

La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel descriptivo, en vista que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo representada por 138 docente de la Red N°.04- Ventanilla, 2015. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicada a los docente de la Red N°.04- Ventanilla, 2015.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman se tiene que: sí existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, hallándose una correlación de 0,604 con un valor de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la Red N.º 04 – Ventanilla – 2015 y en la parte descriptiva de la cultura organizacional se obtiene los siguientes resultados: el 23,9% (33) es inadecuado, el 50% (69) es adecuado y el 26,1% (36) es muy adecuado y También el desempeño laboral se ubican el 8% (12) es malo, el 57,2% (79) es regular y el 34,1% (47) es bueno.

Palabras claves: Cultura organizacional y desempeño laboral.

Abstract

The purpose was to determine the relationship between organizational culture and work performance of the teachers of the network n ° 04 - window, 2015.

The methodology used was the quantitative approach. The research is basic with a descriptive level, given that is oriented to knowledge of the reality as is presented in a temporary space situation. The design of the research is not experimental cross-sectional. The sample was represented by 138 teaching network no. 04 - window, 2015. The survey technique was applied and the instrument is the questionnaire that has been applied to the teaching of the network no. 04 - window, 2015.

Among the most important results obtained with Spearman Rho statistical proof has to be: Yes there is a direct relationship between organizational culture and employment, finding a correlation of 0,604 with a value of 0.000 (bilateral) significance; indicating that the correlation is positive, the statistical evidence presented before making the decision to reject the null hypothesis, and the alternate hypothesis is accepted. Stated that: there is a direct relationship between organizational culture and work performance of the network no. 04 - window - 2015 and in the descriptive part of the organizational culture is obtained the following results: 23.9 (33) is inappropriate, 50 (69) is suitable and the 26.1 (36) it is well-suited and job performance are also located the 8 (12) is bad , 57.2 (79) is regular and 34.1 (47) is good.

Key words: organizational culture and work performance.